

# 南種子町障害者活躍推進計画

南種子町【町長部局】

令和2年（2020年）4月

## 計画策定の背景

平成30年度（2018年度）に、国及び地方公共団体の多くの機関において、障害者雇用率制度の不適切な取扱いにより、法定雇用率を達成していない状況が明らかとなりました。今後同様の事態が発生しないよう、法定雇用率の達成に留まらず、障害者雇用を継続的に進めることが重要です。

障害者雇用を進める上では、障害者一人ひとりが、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮し、活躍できる場を拡大することが必要となるため、これらの取組を継続実施し、自律的なPDCAサイクルを確立できるよう、「障害者の雇用の促進等に関する法律」が改正されました。改正後の法律第7条の3第1項で国及び地方公共団体の任命権者は「障害者雇用促進計画」を作成することが規定されました。

（参考）障害者の雇用の促進等に関する法律（抜粋）

（障害者活躍推進計画の作成等）

第七条の三 国及び地方公共団体の任命権者（委任を受けて任命権を行う者を除く。以下同じ。）は、障害者活躍推進計画作成指針に即して、当該機関（当該任命権者の委任を受けて任命権を行う者に係る機関を含む。）が実施する障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（以下この条及び第七十八条第一項第二号において「障害者活躍推進計画」という。）を作成しなければならない。

2 障害者活躍推進計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 厚生労働大臣は、国又は地方公共団体の任命権者の求めに応じ、障害者活躍推進計画の作成に関し必要な助言を行うことができる。

4 国及び地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画を作成し、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 国及び地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画を作成し、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6 国及び地方公共団体の任命権者は、毎年少なくとも一回、障害者活躍推進計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7 国及び地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画に基づく取組を実施するとともに、障害者活躍推進計画に定められた目標を達成するように努めなければならない。

## 障害者雇用に関する課題

南種子町においては、平成29年（2017年）6月1日時点において法定雇用率が未達成であったため、平成30年（2018年）1月1日から平成30年（2018年）12月31日を期間とする「障害者採用計画」を作成し、平成30年（2018年）7月31日時点で法定雇用率を達成することが出来ましたが、障害を持つ職員の定年退職に伴い、令和2年4月1日時点では法定雇用率が未達成となっています。

このため、令和2年（2020年）から令和3年（2021年）を計画期間とする「障害者採用計画」を作成するとともに、積極的な採用活動を行っていきます。

また、計画を通じて障害を持つ職員が働きやすく、やりがいをもって仕事に取り組める職場とするため、障害への理解促進や設備等の充実、相談体制の向上に取り組みます。

## 計画期間

「南種子町障害者活躍推進計画」の計画期間を以下のとおり設定し、計画の期間中においても必要に応じて見直し、よりよい計画になるよう更新します。

始期	令和2年（2020年）4月1日	5年間
終期	令和7年（2025年）3月31日	

## 計画における数値目標

計画の進捗状況を客観的に評価するため、具体的な数値目標を設定することが作成指針において求められています。

本計画では以下の3点を目標数として設定します。

### 1. 採用に関する目標（法定雇用率）

令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
2.50%	2.60%	2.60%	2.70%	2.70%

令和元年度（2019年度）6月1日時点の法定雇用率は2.73%です。今後、法定雇用率が引き上げになることも想定し、毎年度の目標を設定しました。法定雇用率の算定においては、町長部局・教育委員会を合算して雇用率を算定する特例認定を受けているため、合算後の数値を目標としています。

### 2. 定着に関する目標

正規職員	障害を理由とした不本意な離職者数		0人
会計年度 任用職員	半年後の定着率	6か月間勤務した職員／任用者数	100%
	任期満了を迎える 職員の割合	任期満了者／任用者数	100%

毎年度3月31日時点で評価を行い、年度途中の任用など、評価時点で勤務期間が6カ月に満たない場合は、翌年度に評価を行います。

○正規職員・・・障害を理由とした不本意な離職者を生じさせないため、バリアフリー化や柔軟な働き方が選択できる職場づくりに取り組みます。

○会計年度任用職員・・・障害を理由とした任期途中での不本意な離職者を生じさせないため、正規職員と同様の取組を行います。

### 3. 障害者職業生活相談員の設置

令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
1人	1人	1人	2人	2人

5人以上の障害者を雇用する事業所では職業生活相談員を選任し、障害者の職業生活全般についての相談、指導を行わせる必要があります。

当町は令和元年度（2019年度）時点で1名を選任しており、今後も養成講座等の受講により相談員を増員していきます。障害者職業生活相談員に限らず、「障害者雇用セミナー」等の受講機会を毎年度提供し、相談体制の充実や職場全体での理解促進に取り組みます。

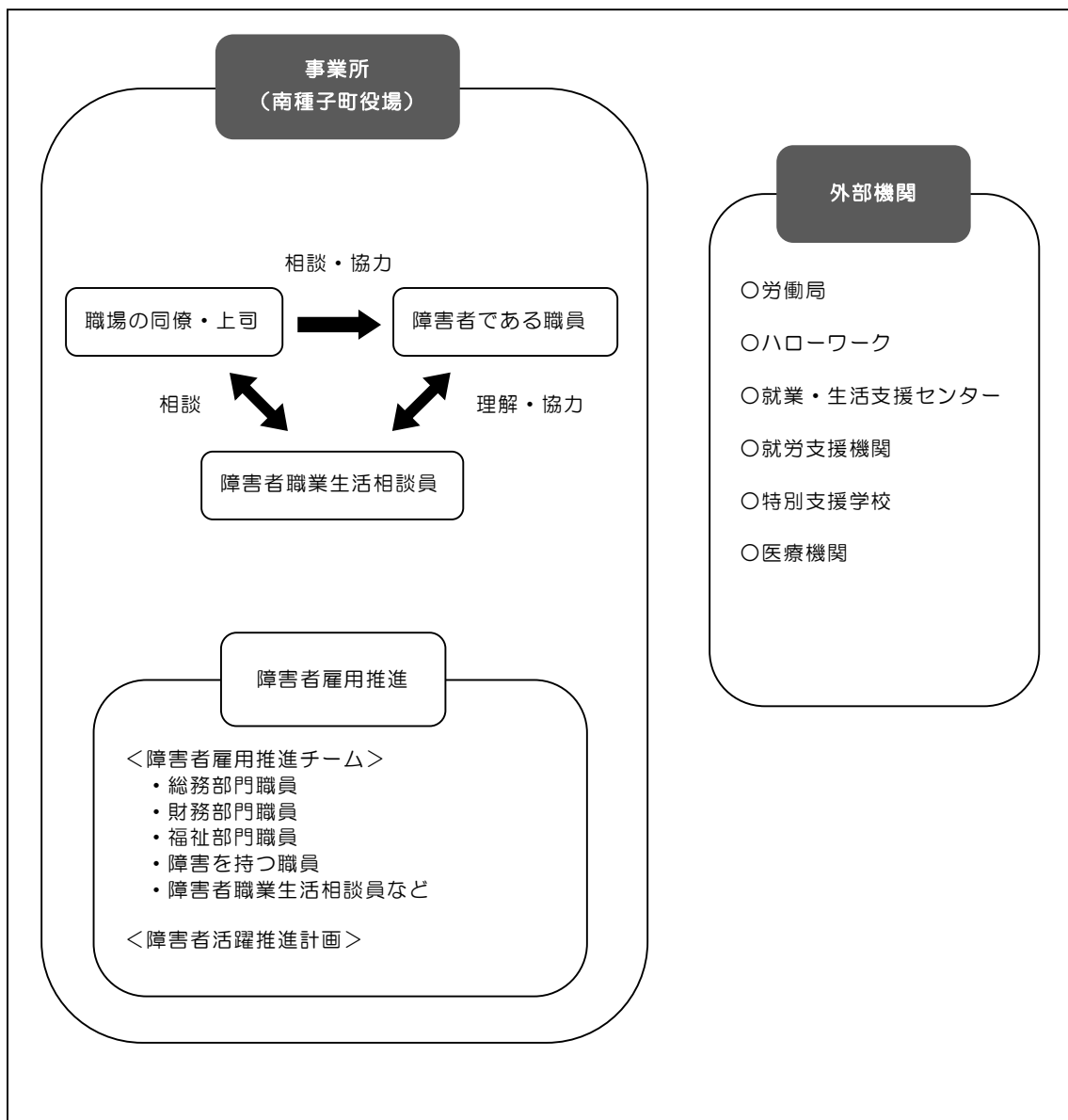
## 障害者の活躍を推進する体制整備

### 1. 組織面での取り組み

障害者の雇用の促進及び継続のため、総務課長を「障害者雇用推進者」に選任します。また、障害者を持つ職員が活躍できる職場環境を整備するため、「障害者雇用推進者」を長とする「障害者雇用推進チーム」を令和2年度（2020年度）中に編成し、計画における取組を前進させていきます。「障害者雇用推進チーム」には障害者職業生活相談員をはじめ、財務部門、総務部門、福祉部門からそれぞれ職員を選任し、障害を持つ職員など幅広く参画を求めます。

障害者を持つ職員が活躍できる職場とするため、労働局やハローワーク、障害者就業・生活支援センター、就労支援機関、特別支援学校、医療機関などの外部の関係機関とも連携を図っていきます。

## 【障害者活躍推進における組織図（案）】



## 2. 人材面での取り組み

障害者職業生活相談員資格認定講習等の受講を促し、有資格者を増員させることで障害を持つ職員が相談しやすい職場づくりに取り組みます。また、グループウェアを通じて障害に関する基礎知識や理解促進のための情報発信を行い、職場全体での理解や協力体制の底上げに取り組みます。

## 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

人事評価や面談を通じて障害を持つ職員の適正や希望と職務がマッチングできるように配属や業務の割り当てを検討し、すべての部署において障害者が活躍できる職場づくりに取り組みます。

## 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

### 1. 職務環境

障害者を持つ職員を対象としたアンケートや労働安全衛生委員会などの機会を活用して、業務を実施するうえで障壁となっている事例の発見・改善を行います。また、障害者職業生活相談員の増員や職場の理解促進を図り、障害者を持つ職員が安心して継続勤務できる職場となるよう取り組みます。

### 2. 募集・採用

採用においては、特定の障害に限定した採用は行いません。また、事務補助等の軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努めます。

### 3. 働き方

年次有給休暇や病気休暇等の取得を促し、通院や健康管理を適正に実施することで、障害を理由とした不本意な離職を防止します。また、会計年度任用職員については、短時間勤務や週の勤務日数を3～5日に設定する等柔軟な働き方を提供します。

### 4. キャリア形成

障害を持つ職員の希望や適正に応じ、より難易度の高い業務に割り当てるなど、本人のステップアップを支援します。

## その他

障害者就労施設等からの物品調達や業務委託を継続して実施し、障害者の活躍の場の拡大に取り組みます。

## 計画・実施状況の公表について

計画については、庁内のグループウェアを通じて全職員で情報共有し、職場全体で障害者活躍推進に関する意識の醸成に取り組むとともに、町のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、計画の実施状況については、前年度の取組状況や目標に対する実績等について点検等を行い、毎年度8月までに町のホームページで公表します。